

**PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, STRES KERJA, DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta)**

Windy Wahyuningtyas^{a)}*, Hastho Joko Nur Utomo^{b)}, Adi Soeprapto^{c)}
UPN Veteran Yogyakarta, Indonesia
*Email: windy.wahyu@yahoo.com

Abstract

This research formulation of the problem is the effect of reward, punishment, work stress and work ability partially and simultaneously on the performance of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Descriptive research type with questionnaire as data source. As for the population in this study were all employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta totaling 100 employees. The sample in this study were 50 employees, using the Slovin formula with a sampling technique used Probability Sampling, which is a sampling technique that provides equal opportunities for each population to be chosen as a member of the sample and the method used is proportional unstratified random sampling. multiple linear regression. In connection with the results of testing hypotheses, the results of this study indicate the influence of reward, punishment, work stress and work ability both partially and simultaneously. The effect of research results shows a positive direction, which means that a better reward, good punishment, good work stress and good work ability will improve employee performance.

Keywords : Reward, Punishment, Job Stress, Work Ability and Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan manajemen sumber daya manusia .

Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan , mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2008).

Meningkatnya kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan yang diberikan kepada pegawai.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Salah satu BUMN yang bergerak didunia transportasi masal dengan jam pemberangkatan yang cukup ketat dan dikejar deadline ketepatan suatu keberangkatan. Karena deadline tersebut maka untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2014 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2015 mengalami penurunan sehingga menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2016 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT . KAI (Persero) Daop 6 Yogyakarta

A. PERILAKU KERJA	2014			2015			2016		
	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Disiplin	10%	100	10	10%	90	9	10%	70	7
2. Tanggung Jawab	10%	95	9,5	10%	90	9	10%	80	8
3. Kerja Sama	5%	95	4,75	5%	90	4,5	5%	75	3,75
4. Kepemimpinan	5%	100	5	5%	95	4,75	5%	80	4
5. Prakarsa	5%	90	4,5	5%	95	4,75	5%	80	4
6. Kejujuran	5%	90	4,5	5%	95	4,74	5%	80	4
B. HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20%	75	15	20%	65	13	20%	55	11
2. Kuantitas Kerja	20%	70	14	20%	60	12	20%	55	11
3. Keterampilan Kerja	20%	70	14	20%	60	12	20%	60	12
Jumlah	100%		81,25	100%		73,75	100%		64,75

Dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus atau penghargaan (*reward*) pada setiap karyawannya jika mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya, tetapi apabila seorang karyawan tersebut melakukan kesalahan maka perusahaan juga akan memberikan hukuman bagi pelanggar. Dengan adanya penghargaan dan hukuman akan meningkatkan stress pagi para karyawan karena tidak semua karyawan mempunyai kemampuan kerja yang sama. Dari permasalahan tersebut hal apakah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan? Apakah *reward*, *punishment*, stress kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta?

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga

karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Perusahaan besar ini juga menerapkan system kompensasi *reward* dan *punishment* yang cukup ketat. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja. Penerapan *punishment* dan *reward* di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standart operational PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dibidang pelayanan jasa transportasi. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan system pengawasan ketat dengan penerapan *punishment* dan *reward*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan mereka pada pengguna jasa transportasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero), seperti kondisi karyawan dilapangan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar terjadi. Namun masih terlalu dini menimpakan masalah tunggal pada masinis, asisten masinis dan petugas pos perbatasan serta petugas stasiun, karena dalam menjalani lokomotif ada banyak system yang bekerja seperti pengendalian, operasional dan mekanis, dan sinyal telekomunikasi dan listrik (SINTELIS) menurut buku pedoman PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Stres Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta)”.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2005). Menurut Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi; memiliki tujuan yang realistis; memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya; memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang

konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan; mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Reward

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas dan Ahadily, 2005). *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijarnako, 2005). *Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (*reward*).

Menurut Mahmudi (2005) komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut: gaji dan bonus; kesejahteraan; pengembangan karir; penghargaan psikologis dan sosial. Handoko (2001) mengemukakan beberapa fungsi *reward* yaitu memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi, dan memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih, bersifat universal.

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang, 2008) adalah menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan, dan memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Punishment

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 2005). Sedangkan menurut M.Ngalim Purwanto (2006), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Menurut Purwanto (2006) Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu *punishment preventif* dan *punishment represif*. Tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan membatasi perilaku, bersifat mendidik, dan Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004).

Ada dua kategori penyebab stress yaitu *on the job* dan *off the job*. Menurut Handoko (2001), penyebab – penyebab stress “*on the job*” antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, supervisi yang buruk, konflik antar pribadi / kelompok, iklim kerja yang tidak nyaman, pengembangan karir. Sedangkan penyebab – penyebab stress “*off the job*” antara lain : kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah fisik,

masalah perkawinan, dan perubahan yang terjadi ditempat tinggal.

Kemampuan Kerja

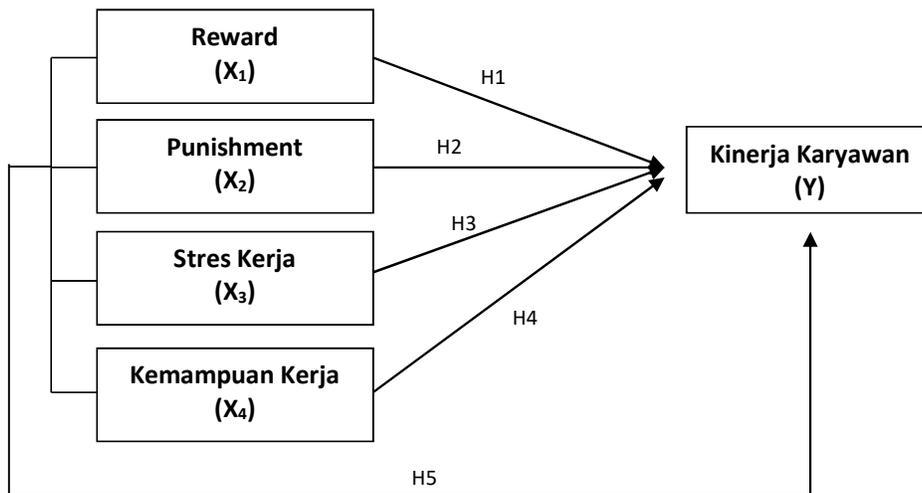
Kemampuan (*ability*) merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan kemampuan lainnya yang rata-rata atau biasa saja. Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasil pekerjaan. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Wijayanto (2004) untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melakukan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator mencakup kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja, dan inisiatif. Soeroto (1992) menjelaskan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi : upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang mempunyai pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka potensi dan peluang meningkatkan kemampuan kerjanya semakin besar; upaya agar dalam raga dan jiwa yang sehat dan kuat tersebut nyata-nyata tumbuh dan berkembang kemampuan kerja yang cukup besar; dan upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Hipotesis

1. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.
2. *Punishment* berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.
3. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.
4. Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.
5. Reward, Punishment, Stres Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.



Gambar 1 Model konseptual penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research* menggunakan metode penelitian survei untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian berada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta yang berlokasi di jalan Lempuyangan No. 1, Tegal Panggung, Danurejan, Kota Yogyakarta. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta yang berjumlah 100 karyawan. Sampel yang

diambil dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proporsionate unstratified random sampling*.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu: sumber data primer melalui penyebaran kuesioner dan sumber data sekunder melalui literature, jurnal, penelitian terdahulu atau dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan jawaban responden mengenai indikator-indikator yang terkait pada variabel penelitian.

Tabel 2 Hasil uji validitas item variabel reward

No	Indikator Penilaian	r hitung	r tabel	N	Keterangan
1.	RD 1	0.519	0.235	50	Valid
2.	RD 2	0.242	0.235	50	Valid
3.	RD 3	0.265	0.235	50	Valid
4.	RD 4	0.522	0.235	50	Valid
5.	RD 5	0.470	0.235	50	Valid

Tabel 3 Hasil uji validitas item variabel punishment

No	Indikator Penilaian	r hitung	r tabel	N	Keterangan
1.	PM 1	0.680	0.235	50	Valid
2.	PM 2	0.641	0.235	50	Valid

Tabel 4 Hasil uji validitas item variabel stres kerja

No	Indikator Penilaian	r hitung	r tabel	N	Keterangan
1.	SK 1	0.531	0.235	50	Valid
2.	SK 2	0.584	0.235	50	Valid
3.	SK 3	0.394	0.235	50	Valid
4.	SK 4	0.658	0.235	50	Valid
5.	SK 5	0.238	0.235	50	Valid

Tabel 5 Hasil uji validitas item variabel kemampuan kerja

No	Indikator Penilaian	r hitung	r tabel	N	Keterangan
1.	KK 1	0.706	0.235	50	Valid
2.	KK 2	0.563	0.235	50	Valid
3.	KK 3	0.376	0.235	50	Valid
4.	KK 4	0.491	0.235	50	Valid

Tabel 6 Hasil uji validitas item variabel kinerja karyawan

No	Indikator Penilaian	r hitung	r tabel	N	Keterangan
1.	KI 1	0.376	0.235	50	Valid
2.	KI 2	0.433	0.235	50	Valid
3.	KI 3	0.510	0.235	50	Valid
4.	KI 4	0.295	0.235	50	Valid
5.	KI 5	0.392	0.235	50	Valid
6.	KI 6	0.324	0.235	50	Valid
7.	KI 7	0.422	0.235	50	Valid
8.	KI 8	0.348	0.235	50	Valid

Tabel 7 Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>	Keterangan
Reward	0.615	Reliabel
Punishment	0.695	Reliabel
Stres Kerja	0.642	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.666	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.668	Reliabel

Berdasarkan data pada Tabel 2-6, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} pada seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.235) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Berdasarkan data pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk ketiga variabel lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

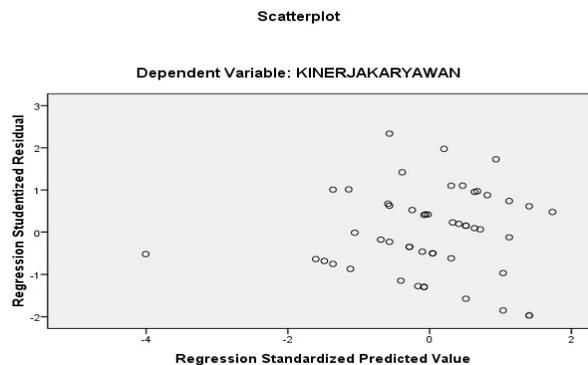
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan variabel *reward*, *punishment*, stress kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan diolah dan ditabulasikan kedalam tabel dan dibahas secara deskriptif. Pengaruh antar variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *reward* (X_1), *punishment* (X_2), stress kerja (X_3) dan kemampuan kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis yang digunakan adalah Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, dan Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05. Untuk variabel *reward* sebesar $0.608 > 0.05$. Untuk variabel *punishment* sebesar $0.516 > 0.05$. Untuk variabel stress kerja sebesar $0.107 > 0.05$. Untuk variabel kemampuan kerja sebesar $0.727 > 0.05$. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan sebesar $0.390 > 0.05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan dari penelitian ini adalah normal.

Nilai *Tolerance* untuk variabel *reward* adalah sebesar 0.841 dan nilai VIF sebesar 1.189. Nilai *Tolerance* untuk variabel *punishment* adalah sebesar 0.924 dengan nilai VIF sebesar 1.082. Nilai *Tolerance* untuk variabel stress kerja adalah sebesar 0.861 dengan nilai VIF sebesar 1.162. Sedangkan nilai *Tolerance* variabel kemampuan kerja adalah 0.761 dan nilai VIF sebesar 1.313. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dependen dan variabel independen.

Pada Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik. Dengan demikian dapat disimpulkan pada model regresi pengaruh *reward*, *punishment*, stress kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Scatterplot uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 8) yang dilakukan

dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25.421 + 0.621X_1 + 0.446X_2 + 0.253X_3 + 0.816X_4 + e_i$$

Mengacu persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2), stress kerja (X_3) dan kemampuan kerja (X_4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

- a) Nilai Konstanta = 25.421
Nilai konstanta 25.421 menunjukkan bahwa apabila X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 25.421 satuan, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu *reward* (X_1), *punishment* (X_2), stress kerja (X_3) dan kemampuan kerja (X_4) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 25.421.
- b) Nilai $b_1 = 0.621$
Nilai b_1 menunjukkan nilai 0.621 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.621.

- c) Nilai $b_2 = 0.446$
Nilai b_2 menunjukkan nilai 0.446 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *punishment* (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.446.
- d) Nilai $b_3 = 0.253$
Nilai b_3 menunjukkan nilai 0.253 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.253.
- e) Nilai $b_4 = 0.816$
Nilai b_4 menunjukkan nilai 0.816 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X_4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.816.

Tabel 8 Hasil uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.421	5.604		4.536	.000
	REWARD	.621	.219	.421	2.841	.007
	PUNISHMENT	.446	.286	.372	3.511	.002
	STRESKERJA	.253	.290	.395	1.330	.009
	KEMAMPUANKERJA	.816	.586	.265	4.698	.006

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Tabel 8 menunjukkan nilai koefisiensi variabel dominan terhadap kinerja karyawan yaitu *reward* sebesar 0.421 nilainya paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya

seperti stress kerja sebesar 0.395, kemudian *punishment* sebesar 0.372 dan kemampuan kerja sebesar 0.265.

Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan

Jika dilihat dari perhitungan Tabel 8 didapatkan nilai koefisiensi variabel *reward* sebesar 0.421. Perhitungan uji parsial didapatkan t_{hitung} sebesar 2.841 dengan nilai signifikansi 0.007. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 1.298 ($df = 50$). Maka nilai t_{hitung} (2.841) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.007) < tingkat signifikansinya 0,1. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H1) dapat diterima. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.

Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan nilai koefisiensi variabel *punishment* sebesar 0.372. Perhitungan uji parsial didapatkan t_{hitung} sebesar 3.511 dengan nilai signifikansi 0.002. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 1.298 ($df = 50$). Maka nilai t_{hitung} (3.511) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.002) < tingkat signifikansinya 0,1. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H2) dapat diterima. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan nilai koefisiensi variabel stress kerja sebesar 0.395. Perhitungan uji parsial didapatkan t_{hitung} sebesar 1.330 dengan nilai signifikansi 0.009. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 1.298 ($df = 50$). Maka nilai t_{hitung} (1.330) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.009) < tingkat signifikansinya 0,1. Maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H3) dapat diterima. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan nilai koefisiensi variabel kemampuan kerja sebesar 0.265. Perhitungan uji parsial didapatkan t_{hitung} sebesar 4.698 dengan nilai signifikansi 0.006. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 1.298 ($df = 50$). Maka nilai t_{hitung} (4.698) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.006) < tingkat signifikansinya 0,1. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis (H4) dapat diterima. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.

Pengaruh reward, punishment, stres kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Berdasarkan data pada Tabel 9 diperoleh nilai $F_{hitung} = 2.266$ dengan $sig.F = 0.077$, maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} kinerja karyawan lebih besar dari F_{tabel} (2.20) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (*reward, punishment, stress kerja dan kemampuan kerja*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Maka Nilai F_{hitung} (2.266) > dari F_{tabel} (2.20), dan nilai signifikansinya (0.077) < tingkat signifikansinya 0,1. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara *reward, punishment, stress kerja dan kemampuan kerja* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.

Tabel 9 Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.133	4	3.283	2.266	.077 ^a
	Residual	65.187	45	1.449		
	Total	78.320	49			

a. *predictors: (constant):* kemampuankerja, punishment, streskerja, reward

b. *dependent variable:* kinerja karyawan

Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 ^a	.089	.078	.96176

a. *Predictors: (constant),* reward, punishment, stres kerja kemp.kerja

Hasil yang disajikan pada Tabel 10 memperlihatkan besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.078 yang berarti besaran nilai koefisien determinasi penelitian adalah sebesar 78%, sehingga kontribusi semua variabel bebas terhadap setiap perubahan pada variabel terikat sebesar 78% sehingga sisanya 22% disebabkan oleh variabel di luar penelitian.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (2.841) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.007) < tingkat signifikansinya 0,1. Sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis (H1) diterima. Dengan ditolaknya HO berarti *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila reward diberikan secara baik maka tingkat kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta akan semakin meningkat.
2. Hasil t_{hitung} untuk variabel *punishment* adalah sebesar (3.511) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.002) < tingkat signifikansinya 0,1. Sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis (H2) diterima. Dengan

ditolaknya HO berarti *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.

3. Hasil t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah sebesar (1.330) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.009) < tingkat signifikansinya 0,1. Sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis (H3) diterima. Dengan ditolaknya HO berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.
4. Hasil t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar t_{hitung} (4.698) > dari t_{tabel} (1.298), dan nilai signifikansinya (0.006) < tingkat signifikansinya 0,1. Sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis (H4) diterima. Dengan ditolaknya HO berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta.

5. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (2.266) >$ dari $F_{tabel} (2.20)$, dan nilai signifikansinya $(0.077) <$ tingkat signifikansinya 0,1. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (reward, punishment, stress kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
6. Nilai koefisien variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu reward sebesar 0.421 nilainya paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya seperti stress kerja sebesar 0.395, kemudian punishment sebesar 0.372 dan kemampuan kerja sebesar 0.265.
7. Berdasarkan Uji Koefisiensi Determinasi besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.078 yang berarti besaran nilai koefisiensi determinasi penelitian adalah sebesar 78%, sehingga kontribusi semua variabel bebas terhadap setiap perubahan pada variabel terikat sebesar 78% sehingga sisanya 22% disebabkan oleh variabel di luar penelitian.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila reward diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Maka disarankan kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta untuk memberikan apresiasi kepada karyawan baik secara material maupun non material untuk membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya. Dengan demikian pemberian reward akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.
2. Selain itu karena keterbatasan yang ada pada penelitian ini, diharapkan agar peneliti lain dapat mengembangkan indikator reward. Dalam penelitian ini reward

masih harus ditingkatkan misalnya dengan memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Sehingga hasil pencapaian dari reward bisa lebih baik lagi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Echols, John M. Dan Hasan, Shadily. 2005. *"Kamus Inggris Indonesia"*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, Hani. 2001. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2"*. Yogyakarta : BPFE.
- Mahmudi. 2005. *"Manajemen Kinerja Sektor Publik"*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan"* Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2008. *"Perilaku Organisasi, Edisi 12"* . Jakarta : Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *"Manajemen dan Evaluasi Kinerja "*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Soeroto. 1992. *"Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja"*, Edisi 2. Yogyakarta : UGM Press.